Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8970076
Centre d'intérêt: 570

Leclerc, Gilbert.

Un instrument multifonctionnel de mesure d'attitudes / Direction générale de l'enseignement collégial, Service de la formation aux adultes ; [élaboration et réd., Gilbert Leclerc, Lucille Montminy, Christiane Noiseux]. -- [Québec] : La Direction, 1989
v, 102 f. ; 25 cm + 1 disquette. -- (Formation sur mesure)

La couv. porte en outre: L'éducation des adultes, la maîtrise de son avenir. Code: 1513-0122 ; 88-0797.

ISBN 2-550-19478-0

Vedette(s)-secondaire(s): Montminy, Lucille • Noiseux, Christiane • Québec (Province). Direction générale de l'enseignement collégial. Service de formation aux adultes

Descripteur(s): Elaboration de tests • Changement d'attitude • Test d'attitude • Gérontologie • Formation sur mesure • Formation professionnelle • Education des adultes • Collégial (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de nom: Osgood, Charles

Le document complète la première présentation d'une recherche intitulée: "Attitudes et perceptions d'intervenants en milieu gérontologique" qui avait pour but d'évaluer le degré de changement d'attitudes et de perceptions d'intervenants en milieu gérontologique à la suite de sessions intensives de formation sur mesure, d'identifier les apprentissages les plus significatifs et de faire ressortir quelques-unes des conditions favorisant une meilleure intégration de la formation. Pour réaliser cette recherche, les auteurs avaient utilisé un test construit selon le modèle différentiel sémantique. Dans une deuxième étape, présentée dans ce document, ils ont approfondi l'étude du modèle développé par Charles Osgood et analysé quelques expériences récentes d'évaluation de changement d'attitudes réalisées dans ce contexte. Ils ont également procédé à une expérimentation auprès de diverses clientèles dans le cadre de la formation sur mesure liée à l'emploi. Les résultats ont permis la mise au point de l'instrument et son extension à d'autres concepts et situations. Le document décrit le modèle différentiel sémantique et quelques-unes de ses possibilités d'utilisation. Il évalue les récentes expérimentations et propose une réorganisation du test à partir des résultats obtenus. Il présente, en annexe, un compte rendu de la première expérimentation du test et les résultats obtenus dans le cadre d'une formation en gérontologie.

Type de document: r

UN INSTRUMENT MULTIFONCTIONNEL DE MESURE D'ATTITUDES

1913-0183
88-0797

EDUQ
8970076

UN INSTRUMENT MULTIFONCTIONNEL DE MESURE D'ATTITUDES

«COLLECTION FORMATION SUR MESURE»

Direction générale de l'enseignement collégial
Service de la formation aux adultes
Janvier 1989

Gouvernement du Québec

Dépôt légal: premier trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-19478-0

Élaboration et rédaction:

Gilbert Leclerc, Université de Sherbrooke
Lucille Montminy, collège François-Xavier Garneau
Christiane Noiseux, collège de Bois-de-Boulogne

Conseiller en recherche appliquée:

Georges Létourneau, anthropologue

Responsabilité du projet:

Guy Ann Albert, Service de formation aux adultes

AVANT-PROPOS

Le changement d'attitudes, dans le domaine de la formation, peut constituer un facteur déterminant pour l'apprentissage et le développement d'une compétence. Dans le domaine particulier de l'intervention sociale, l'évaluation des changements d'attitudes à la suite d'activités de formation est assurément utile et pertinente. Toutefois, cette évaluation, parce qu'elle a trait à la mesure de contenus d'ordres affectif, perceptuel et comportemental, entraîne des difficultés notables.

Dans cette perspective, les services d'éducation des adultes des cégeps de Bois-de-Boulogne et François-Xavier Garneau ont cherché à définir et à structurer ce type d'évaluation. La démarche de recherche s'est faite en deux étapes: d'abord concevoir et expérimenter un outil de mesure du changement d'attitudes auprès du personnel du réseau du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le contexte d'une formation sur mesure liée à l'emploi en gérontologie et ensuite mettre au point cet outil dans la perspective d'étendre son utilisation à d'autres situations de formation, notamment, à celle de la formation créditée et officiellement reconnue par le réseau collégial du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science (MESS).

La richesse de l'instrument de mesure proposé, qui s'ajoute à son caractère souple et pratique, nous amène à procéder à une diffusion élargie. C'est pourquoi il est distribué à titre indicatif comme tout document pédagogique réalisé par quelques cégeps et mis à la disposition de l'ensemble du réseau collégial.

Il s'adresse spécifiquement aux responsables de la formation et aux formateurs et formatrices qui désirent procéder à diverses analyses ou évaluations de formation ou effectuer des suivis auprès des employeurs et employeures.

Nous tenons à remercier tout particulièrement les personnes qui ont réalisé cette recherche pour leur précieuse contribution.

Nous remerçions également madame Lise Richard du collège de Bois-de-Boulogne pour la production du rapport et monsieur Jean Léveillé pour la révision linguistique.

Nous souhaitons que cette étude suscite des réflexions et des échanges sur la mesure du changement d'attitudes dans le domaine de la formation.

Carl Filiatreault
Chef du service de formation aux adultes

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1

Le modèle "différentiel sémantique" de Charles Osgood 5

- possibilités d'utilisation 7
- limites du test 10

CHAPITRE 2

Nouvelles expérimentations et réorganisation du test ... 14

CONCLUSION 25

BIBLIOGRAPHIE 29

ANNEXE I 33

Première expérimentation du test et résultats obtenus dans le cadre d'une formation gérontologique 35

ANNEXE II 53

Mode d'emploi statistique

ANNEXE III 76

Modèles de questionnaires en formation gérontologique

INTRODUCTION

Ce document complète la première présentation d'une recherche intitulée: "Attitudes et perceptions d'intervenants en milieu gérontologique", réalisée de janvier à décembre 1986 et publiée par le service de formation aux adultes de la Direction générale de l'enseignement collégial.

La première recherche avait pour but d'évaluer le degré de changement d'attitudes et de perceptions d'intervenants et intervenantes en milieu gérontologique à la suite de sessions intensives de formation sur mesure liée à l'emploi auprès du personnel du réseau du MSSS, d'identifier les apprentissages les plus significatifs et de faire ressortir quelques-unes des conditions favorisant une meilleure intégration de la formation. Pour réaliser cette recherche, nous avions utilisé un test construit selon le modèle "différentiel sémantique".

Dans une deuxième étape, nous avons approfondi l'étude du modèle développé par Charles Osgood et analysé quelques expériences récentes d'évaluation de changement d'attitudes réalisées dans ce contexte.

Nous avons également procédé à une expérimentation auprès de diverses clientèles, dans le cadre d'activités de formation et officiellement reconnues (attribution d'unités) par le réseau collégial du MESS, et dans le cadre de formation sur mesure liée à l'emploi. Cette expérimentation avait pour but de vérifier l'utilisation de l'instrument à des fins d'évaluation de la formation et d'adaptation de l'enseignement à des groupes et des individus.

Les résultats de ces études et de l'expérimentation ont permis la mise au point de l'instrument et son extension à d'autres concepts et situations. Ils nous ont de plus amenés à réorganiser le test initial et à élargir ses possibilités d'application à d'autres domaines de formation.

Ce document décrit le modèle "différentiel sémantique" et quelques-unes de ses possibilités d'utilisation. Il évalue les récentes expérimentations et propose une réorganisation du test à partir des résultats obtenus.

Il présente, en annexe, un compte rendu de la première expérimentation du test et les résultats obtenus dans le cadre d'une formation en gérontologie.

Pour faciliter la tâche des éventuels utilisateurs et utilisatrices du test, on trouvera également en annexe des renseignements permettant la constitution d'une base de données informatisées et l'analyse statistique des données ainsi que des modèles de questionnaires portant sur la formation en gérontologie.

CHAPITRE I

Le modèle "différentiel sémantique" de Charles Osgood

. possibilités d'utilisation

. limites du test

Le modèle "différentiel sémantique" de Charles Osgood

Pour mesurer le changement d'attitudes, nous avons recours à un test construit selon le modèle "différentiel sémantique" proposé par Osgood, Suci et Tannenbaum (1957). Ce modèle est le résultat de recherches et d'expérimentations qui ont permis de vérifier l'existence d'un ensemble raisonnablement stable de dimensions pouvant constituer un cadre de référence à l'intérieur duquel des jugements significatifs peuvent être portés (Osgood, 1962).

Ce type de test consiste à évaluer un certain nombre de concepts ou d'énoncés à l'aide de paires d'adjectifs opposés regroupées autour de trois ou quatre dimensions.

Nunnally (1964) constate que le "différentiel sémantique" permet d'étudier un nombre plus important de concepts que la plupart des échelles d'attitudes qui se limitent à diverses dimensions d'un seul concept. De plus, le "différentiel sémantique" mesure principalement le sens particulier d'un concept ou d'un mot pour une personne et permet, par conséquent, d'identifier certaines de ses valeurs et de ses attitudes profondes (Nunnally, 1961).

Bloom, Hastings et Madaus (1971) soulignent l'objectivité des tests utilisant ce modèle. La technique permet de prendre une certaine distance par rapport aux concepts à évaluer et diminue la part de subjectivité que l'on retrouve souvent dans les échelles d'attitudes où la répondante ou le répondant est invité à exprimer une opinion.

De par sa construction même, un test basé sur le "différentiel sémantique" ne favorise donc pas, chez le sujet, l'expression d'attitudes en fonction de leur "désirabilité sociale".

Ce type de test est également d'une grande souplesse. Il permet en effet de choisir les concepts à évaluer et les paires d'adjectifs de façon à tenir compte du contexte et des objectifs de l'évaluation.

Adams et Torgerson (1984) attachent beaucoup d'importance à l'évaluation du changement d'attitudes qui diffère d'une simple étude des intérêts. Les tests basés sur le "différentiel sémantique" sont d'excellents instruments d'évaluation dans la mesure où ils sont utilisés en complémentarité avec d'autres outils d'analyse. Il peut en effet être intéressant d'établir des liens entre les résultats obtenus et d'identifier les facteurs ayant causé la formation de ces attitudes ou ayant provoqué leur changement.

Possibilités d'utilisation

Nous avons retenu ici quelques exemples d'utilisation de tests de mesures d'attitudes basés sur le modèle "différentiel sémantique" dans des domaines où la dimension affective est présente et où les attitudes ont un rôle déterminant dans l'intervention.

Pour Golding et coll. (1966), un contenu de type affectif peut difficilement être évalué ou analysé sous le seul aspect des connaissances acquises. Adams et Torgerson (1984) insistent sur la pertinence et l'importance d'une évaluation du changement d'attitudes à la suite d'activités de formation où les perceptions et les comportements jouent un rôle déterminant. Dans ce cas, les apprentissages devraient être orientés de manière à amener un changement concret dans le fonctionnement habituel d'une personne et non une amélioration de la performance maximale. Noll (1985) affirme que le changement d'attitudes devrait être inclus dans les objectifs de toute session de formation destinée au personnel travaillant auprès de bénéficiaires de soins et de services.

Montplaisir et Dufour (1980) rappellent les liens étroits entre, d'une part, les attitudes et d'autre part, l'intervention dans les soins et les services aux personnes âgées. Pour Goda (1975), la spécificité de la formation et de l'intervention en gérontologie repose sur des éléments subjectifs.

Delaney et Heimann (1966) ont évalué l'efficacité d'une formation en communication non verbale à l'aide d'un test administré à trois reprises: trois semaines avant la formation, au début de la formation et après la formation. Les résultats d'une comparaison entre un groupe de personnes reçevant une formation uniquement théorique et un autre groupe engagé dans un processus expérimental ont permis d'ajuster plusieurs aspects de l'encadrement de la formation.

Goldstein (1973) a évalué le changement d'attitudes d'étudiants et d'étudiantes ayant des contacts réguliers avec de jeunes délinquants et délinquantes et l'influence de tels contacts lorsqu'ils complètent une formation théorique.

En plus d'évaluer le changement d'attitudes à la suite d'activités de formation, la série de tests mis au point par Fretz de 1968 à 1975 a également servi à sensibiliser les participants et participantes.

Une étude menée par Fretz et Leviton (1975) auprès de parents d'enfants souffrant de troubles émotifs graves souligne l'utilité des mesures d'attitudes dans l'élaboration de stratégies d'intervention. D'autres études ont été menées auprès de personnes préretraités par Shouksmith (1983), auprès de futurs intervenants et intervenantes en milieu psychiatrique par Morrison (1980) auprès de personnel infirmier soignant des alcooliques par Powell et cool. (1974).

Ces quelques exemples illustrent la souplesse et l'adaptabilité des tests basés sur le "différentiel sémantique". Cette diversité permet de voir de nombreuses possibilités d'utilisation et d'intégration à diverses étapes d'un processus pédagogique dans différents domaines de formation dont les contenus sont d'ordre affectif, perceptuel et comportemental.

Au moment de l'organisation de la formation, les mesures d'attitudes permettent:

- d'étudier les besoins et attentes des milieux ou d'un secteur d'activités professionnelles;

- de distinguer entre les besoins auxquels on peut répondre par la formation et ceux qui appellent des changements personnels ou organisationnels.

Au début d'une activité de formation, elles permettent:

- de tracer le profil de la personne en formation;

- de définir les caractéristiques d'un groupe dans le but de mettre au point un enseignement individualisé et de mieux orienter les objectifs de la formation;

- d'intégrer une dimension de formation sur mesure dans la formation créditée en regard d'objectifs visant un changement d'attitudes.

A la fin de la formation, elles permettent:

- d'évaluer les résultats positifs ou négatifs de la formation;

- d'effectuer des suivis auprès des employeurs afin de vérifier le transfert des apprentissages dans des situations de travail;

- de rajuster les contenus et objectifs de formation visant un changement d'attitudes;

- d'effectuer des études avec différents groupes en formation et de les comparer en fonction de diverses caractéristiques (ex : clientèles en emploi vs clientèle débutante cheminant dans un processus de perfectionnement standardisé, clientèle en emploi cheminant dans un processus de formation sur mesure adaptée vs clientèle en emploi cheminant dans un processus de perfectionnement standardisé).

Le test pourrait également être utile à tous les formateurs et formatrices qui souhaiteraient s'auto-évaluer afin de mieux connaître les effets de leurs propres attitudes sur la formation qu'ils donnent.

En apportant certaines modifications à ce test, on pourrait également en faire un instrument capable de mesurer, avant et après une formation, la perception qu'ont les bénéficiaires des intervenants et

intervenantes et évaluer ainsi l'impact de la formation sur la clientèle dans un milieu d'intervention.

Le test pourrait aussi servir à mesurer le rapport entre les apprentissages théoriques et le changement d'attitudes. Une activité de formation au sujet de laquelle des résultats très positifs au niveau des apprentissages théoriques ne seraient pas accompagnés de c[illegible]ment significatif des attitudes devrait provoquer une analyse en profondeur des objectifs et du contenu de la formation et susciter des interrogations face à l'approche pédagogique.

L'étude du changement d'attitudes semble particulièrement appropriée dans une perspective d'évaluation formative.

Dans cette perspective le test proposé peut devenir un outil fort intéressant tant au niveau de la formation créditée que de la formation sur mesure centrée sur un emploi.

Limites du test

Il faut être bien conscient que le test de mesure du changement d'attitudes et de perceptions ne peut donc servir, à lui seul, d'une part, à évaluer

- l'amélioration des compétences et des connaissances d'un individu,
- les changements de comportement,
- l'évolution des traits de personnalité

d'autre part à déterminer

- soit les causes ou l'origine des attitudes,

- soit l'impact du changement d'attitudes sur la clientèle, excepté si l'on mesure les perceptions de cette dernière à l'aide d'un instrument analogue,

ni enfin à mesurer, à lui seul, la qualité d'une formation.

Il faut également se méfier des résultats trop positifs obtenus immédiatement après une activité de formation. Les débutants et débutantes voient souvent cette perception optimiste modifiée profondément par les réalités du travail. Il est donc conseillé de prévoir un second post-test quelques mois après la fin de la formation.

En ce qui concerne l'administration, la démarche permet, dans la planification de programmes de formation sur mesure dans un établissement de mieux départager les besoins de formation et les besoins de changements organisationnels.

CHAPITRE 2

Nouvelles expérimentations et réorganisation du test

Nous avons tenté de vérifier certaines modalités d'utilisation de tests construits suivant le modèle "différentiel sémantique" aussi bien en formation créditée qu'en formation sur mesure liée à l'emploi. Nous n'analysons pas, dans ce document, les données recueillies lors de cette expérimentation; nous nous limitons, dans un premier temps, aux diverses modalités d'utilisation de l'instrument. Dans un second temps, ce chapitre présente la réorganisation du test proposée à la suite de l'expérimentation.

De janvier 1987 à mars 1988, le test d'attitudes a été expérimenté dans le cadre d'activités variées auprès de diverses clientèles. Notre premier objectif était de limiter cette expérimentation à des fins d'adaptation de l'enseignement à des groupes et des individus ainsi qu'à des fins d'évaluation de la formation. Cependant, l'intérêt manifesté par certains établissements et leur collaboration ont permis d'explorer de nouveaux domaines d'application et de vérifier d'autres possibilités d'utilisation.

Dans le contexte de <u>la formation créditée</u>, le prétest a été utilisé:

- au cégep de Bois-de-Boulogne, par le personnel enseignant du programme de gérontologie visant l'obtention d'une attestation d'études collégiales. Cette formation s'adresse à une population d'adultes et vise l'acquisition d'une compétence de base en gérontologie. Le prétest a été administré dans le cadre de deux cours de ce programme soit "Société et personnes âgées" et "Le vieillissement et les besoins psychologiques de la personne âgée"; il a servi à tracer un profil de la clientèle étudiante en début de session;

- à l'université de Sherbrooke, par un professeur, pour évaluer les besoins de ses étudiants et de ses étudiantes; dans le cadre d'un cours du certificat de gérontologie;

- par une équipe de professeurs et de professeures du programme de gérontologie (900.15) de niveau collégial, dans le but d'une auto-évaluation (cégep de Bois-de-Boulogne).

Jusqu'à maintenant, les résultats ont amené, en formation créditée, des modifications ponctuelles au contenu des cours. A plus long terme, une utilisation systématique auprès d'un groupe précis pourrait s'intégrer à la planification et à l'évaluation de la révision du programme de formation de niveau collégial.

Dans le contexte de la formation sur mesure reliée à l'emploi plusieurs administrateurs et administratrices ont accepté que l'on utilise le test pour évaluer le changement d'attitudes à la suite d'activités de formation dans les milieux. Un seul organisme a refusé cette démarche, les personnes craignant qu'elle ne soit en fait une évaluation de leur travail. Dans plusieurs cas une évaluation à plus long terme, à l'aide d'un second post-test est envisagée. Quelques établissements de santé ont intégré à des demandes de subventions de formation un projet d'évaluation du changement d'attitudes.

Un important centre d'accueil de la région de Montréal a demandé au cégep de Bois-de-Boulogne de procéder à l'analyse des attitudes et perceptions des intervenants et intervenantes et par la suite à l'identification des besoins de formation. Cette analyse a été réalisée avec la collaboration de l'administration et du personnel.

On retrouve parmi les autres établissements qui ont participé à l'expérimentation une résidence pour personnes âgées, un Centre local de services communautaires et la Société Alzheimer de Montréal. D'autres organismes ont inscrit cette dimension dans leur programme de formation pour l'automne 1988.

En novembre 1988, dans le cadre des sessions intensives de formation requises par le MSSS (service de formation-réseau) le test a servi à l'évaluation d'un nouveau programme de formation donnée à trois groupes d'intervenants et d'intervenantes.

Réorganisation du test

L'expérimentation a permis d'analyser le changement d'attitudes dans des domaines autres que la gérontologie. Nous présentons ici les conditions d'élaboration de tests de changement d'attitudes applicables à divers milieux de vie et de travail, à diverses clientèles et à divers contenus de formation.

Nous avons revu la plupart des éléments composant le test:

- les catégories de concepts
- le choix et le regroupement des adjectifs
- les caractéristiques des répondants et des répondantes
- les conditions de la formation.

Quels que soient le contexte de travail, la thématique abordée et les objectifs de formation, il faut, dans l'élaboration des divers questionnaires composant le test, tenir compte des principaux éléments de la situation à analyser et respecter certaines règles dans le choix des adjectifs.

1. LES CATÉGORIES DE CONCEPTS

Dans le choix des concepts, nous proposons de structurer ainsi le test:

Attitudes et perception face au travail

a) vis-à-vis de la thématique du travail

b) vis-à-vis de son propre développement

c) vis-à-vis de son milieu de travail

Attitudes face à la clientèle

a) comme personne

b) quant à ses possibilités de développement

c) quant à son milieu de vie et son milieu social

Nunnally (Educational Measurement and Evaluation, 1964) constate que le différentiel sémantique permet de proposer un nombre plus important de concepts que la plupart des échelles d'attitudes, de comparer la signification de ces concepts et de souligner les concepts auxquels il faut porter une attention particulière. Cependant, dans le but de cerner le mieux possible la thématique analysée, Nunnally déconseille une trop grande dispersion dans les concepts proposés à l'évaluation.

2. LE CHOIX ET LE REGROUPEMENT DES ADJECTIFS

Dans le premier questionnaire, les adjectifs avaient été regroupés sous les dimensions suivantes: évaluation, potentiel et activité. Nous avions retenu les paires suivantes d'adjectifs:

sous la dimension évaluation:

agréable/désagréable
négatif/positif
inconfortable/confortable
important/sans importance
bon/mauvais

sous la dimension potentiel:

prometteur/sans issue
appauvrissant/enrichissant
déprimant/dynamisant

sous la dimension activité:

démobilisant/stimulant
facile/difficile
actif/passif

Ce regroupement d'adjectifs utilisé lors de la recherche sur les attitudes correspond à la construction du test proposée par Osgood. D'autres regroupements furent suggérés par la suite. Ainsi, Fretz (1975) propose que l'on conserve la dimension évaluation, mais que les dimensions potentiel et activité soient regroupées sous la dimension dynamisme et qu'une troisième dimension, la compréhension, nommée aussi "familiarity" par d'autres chercheurs et chercheuses soit ajoutée.

Nous proposons de regrouper les adjectifs selon les échelles suivantes: acceptation, valorisation, "dynamisation" et compréhension.

Échelles d'acceptation:

positif/négatif
confortable/inconfortable
agréable/désagréable
juste/injuste

Échelles de valorisation:

important/sans importance (ou ordinaire)
enrichissant/appauvrissant (ou abêtissant)
précieux/pas apprécié

Échelles de "dynamisation":

prometteur/sans issue
stimulant/démobilisant
facile/difficile
possible/impossible

Échelles de compréhension:

familier/insolite (ou étranger)
habituel/inhabituel
connu/inconnu
simple/compliqué

3. LES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS ET DES RÉPONDANTES

Le questionnaire sur les caractéristiques des répondants et des répondantes devrait permettre d'établir diverses corrélations entre chaque répondant ou répondante ou groupe et les attitudes. Le questionnaire destiné à des intervenants et intervenantes, dans le cadre d'activités de formation sur mesure liée à l'emploi, pourrait porter sur l'expérience de travail auprès de la clientèle, le degré de satisfaction au travail la raison de la participation à l'activité de formation évaluée.

En ce qui concerne la formation professionnelle dans un programme crédité, les questions devraient porter sur la situation d'emploi au moment de l'inscription et les motifs de l'inscription.

4. LES CONDITIONS DE LA FORMATION

Le questionnaire sur les conditions de la formation pourrait toucher les aspects suivants:

a) les échanges sur les expériences personnelles et professionnelles des participants et des participantes;

b) la réponse aux besoins et aux interrogations des participants;

c) l'apport des professeurs et des personnes-ressources,

d) l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés;

e) le travail en équipe;

f) la mise à profit de l'expérience des participants et des participantes;

g) la qualité et l'importance des nouveaux apprentissages;

h) la participation individuelle;

i) les échanges et les relations entre les participants et participantes.

Voici un exemple de structure de questionnaire adapté à l'évaluation du changement d'attitudes dans un milieu gérontologique.

Attitudes et perceptions face au travail

a) vis-à-vis de la thématique au travail

1. Etre une personne âgée

2. Vieillir

b) vis-à-vis de son propre développement

3. Changer mes attitudes face aux personnes âgées

4. Participer à une session de formation

c) vis-à-vis de son milieu de travail

5. Travailler dans un milieu de personnes âgées

6. Donner des services à une personne âgée

Attitudes face à la personne âgée

a) comme personne

7. Communiquer, pour une personne âgée

8. Se sentir utile et être active, pour une personne âgée

b) quant à ses possibilités de développement

9. Se développer, pour une personne âgée

10. S'adapter à de nouvelles situations, pour une personne âgée

c) quant à son milieu de vie et à son milieu social

11. Vivre en institution, pour une personne âgée

12. Participer à la vie de son milieu, pour une personne âgée.

(Voir également en annexe des exemples de questionnaires sur la formation gérontologique).

CONCLUSION

Au terme de cette étude, le modèle "différentiel sémantique" se révèle un instrument des plus adéquats pour mesurer le changement d'attitudes dans des contextes de formation où les objectifs et contenus sont d'ordre affectif perceptuel et comportemental. Sa valeur est reconnue et attestée par plusieurs recherches récentes dans les domaines de l'intervention. Parce qu'il laisse le choix des catégories de concepts et des paires d'adjectifs, il s'avère un instrument d'une grande souplesse d'adaptation et d'utilisation.

Les résultats de nos expérimentations ont démontré qu'il peut être utilisé de plusieurs façons et dans plusieurs contextes différents. Dans chacun des cas, il permet une évaluation de l'impact de la formation sur des dimensions profondes de la personne qui dépasse de beaucoup les évaluations traditionnelles de la satisfaction ou la progression dans les connaissances.

On doit cependant prendre garde de ne pas utiliser ce test pour prédire des changements de comportement. La recherche actuelle n'apporte pas le support empirique nécessaire pour démontrer l'existence d'un lien précis et direct entre un changement d'attitudes et un comportement. En d'autres termes, il est indéniable qu'un changement d'attitudes a une influence sur le comportement, mais il est impossible de prédire la nature et la qualité du comportement qui suivra le changement d'attitudes.

Il reste que, malgré ces limites, la mesure d'un changement d'attitudes suivant une formation se révèle très importante dans plusieurs contextes de travail pour évaluer l'impact de la formation sur l'orientation aussi bien que la qualité de l'intervention.

On voit ici l'importance de développer à l'intérieur de programmes de formation, qu'il s'agisse de formation créditée ou sur mesure, des objectifs de changement d'attitudes et de prévoir des instruments d'évaluation comme celui que nous venons de présenter.

BIBLIOGRAPHIE

ADAMS, Georgia S. et TORGERSON, Theodore L. (1964): Measurement and Evaluation in Education, Psychology and Guidance, New York, Holt, Rinehart and Winston.

ARONSON, David W. et PAGE, Horace A. (1980): "Attitude Change Toward the Self and Others as a Function of Helper Training and Experience" dans Journal of Community Psychology, no 8, pp. 75-79.

BLOOM, Benjamin S., HASTINGS, J.T., et MADAUS, G.F. (1971): Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning, New York, McGraw-Hill.

DELANEY, Daniel J. et HEIMANN, Robert A. (1966): "Effectiveness of Sensitivity Training on the Perception of Non-Verbal Communications" dans Journal of Counseling Psychology, no13 (4), pp. 436-440.

FRETZ, Bruce (1975): "Assessing Attitudes Towards SexualBehaviors" dans The Counseling Psychologist, no 5 (1), pp. 100-106.

FRETZ, Bruce et LEVITON, Dan (1975): "Life and Death Attitudes of Parents of Mildly Dysfunctional Children" dans Omega, vol. 6 (2).

GODA, Georges (1975): "L'attitude émotionnelle de l'équipe soignante en face des vieillards" dans Psychologie médicale, no 7.10.

GOLDING, Stephen L., ATWOOD, G.D. et DOODMAN, R.A. (1986): "Anxiety and Two Cognitive Forms of Resistance to the Idea of Death" dans Psychological Report, no 18, pp. 359-364.

GOLDSTEIN, Marvin W. et SIMPKINS, R.E. (1973): "Attitude Changes Towards Juverile Delinquents as a Function of Interpersonal Contact" dans Psychological Reports, no 32, p. 1220.

MONTPLAISIR, Michèle L. et DUFOUR, Yvon (1982): "Les attitudes devant le vieillissement et les personnes âgées" dans La Revue médicale du Canada, tome III, pp. 716-718.

MORRISON, James K. (1977): "Changing Negative Attributions to Mental Patients by Means of Demythologizing Seminars" dans Journal of Clinical Psychology, vol. 33, no 2, pp. 549-551.

MORRISON, James K. (1980): "An Attempt to Change Negative Stigmatizing Image of Mental Patients Through Brief Reeducation" dans Psychological Reports, no 47, p. 334.

NOLL, Victor H. (1985): Educational Measurement, Boston, Houghton Mifflin Company.

NUNNALLY, Jum C. (1961): Popular Conceptions of Mental Health, Their Development and Change, New York, Holt, Rinehart and Winston Inc.

NUNNALLY, Jum C. (1964): Education Measurement and Evaluation, New York, McGraw-Hill.

NUNNALLY, Jum C. (1970): Introduction to Psychological Measurement, New York, McGraw-Hill.

OSGOOD, Charles E., SUCI, G.J. et TANNENBAUM, P.H.(1957): The Measurement of Meaning, Urbana (ILL), University of Illinois Press.

OSGOOD, Charles E. (1962): "Studies on the Generality ofAffective Meaning Systems" dans American Psychologist, no 17, pp. 10-28.

POWELL, Barbara J., MUELLER, J.F. et SCHWERDTFEGER, T. (1974):"Attitude Changes of General Hospital Personel Following an Alcoholism Training Program dans Psychological Reports, no 34, p. 461 et 462.

SHOEMAKER, R., BURNETT,G., HOSFORD,R. et ZIMMER,C. (1981): "The Effects of a Death Education Course on Participant Attitudes Toward Death and Dying dans Teaching of Psychology, vol. 8, no 4, 1981, pp. 217-219.

SHOUKSMITH, George (1983): "Change in Attitude to Retirement Following a Short Pre-retirement Planning Seminar" dans The Journal of Psychology, no 114, pp. 3-7.

YOUNG, Darrell D. (1974): "The Semantic Differential Application as an Effective Measure" dans The Journal of Experimental Education, no 42 (4), pp. 86-91.

PREMIÈRE EXPÉRIMENTATION DU TEST ET RÉSULTATS OBTENUS DANS LE CADRE D'UNE FORMATION GÉRONTOLOGIQUE

ANNEXE I

Pour réaliser la recherche Attitudes et perceptions d'intervenants en milieu gérontologique[1], nous avons utilisé pour la première fois un test construit selon le modèle "différentiel sémantique". Nous rappelons ici les principaux résultats de cette recherche qui a été publiée en décembre 1987 par le Service de la formation aux adultes de la Direction générale de l'enseignement collégial.

Dans le cadre de la politique du MSSS concernant la formation liée à l'emploi, des sessions intensives de formation sont organisées régulièrement par le service de formation-réseau en collaboration avec des collèges du Québec. Aucune étude n'avait encore cherché jusqu'ici à évaluer l'impact que pouvaient avoir ces sessions sur les intervenants et les intervenantes.

En mars 1985, notre équipe de recherche a proposé au Ministère de mesurer le changement d'attitudes des personnes participant à ces sessions et d'identifier les moyens pédagogiques les plus favorables à ce changement d'attitudes.

Les deux questions principales que nous avions en tête étaient donc celles-ci:

- "Les sessions intensives de formation en gérontologie produisent-elles un changement significatif d'attitudes chez les participants et les participantes?"
- "Parmi les moyens pédagogiques mis en oeuvre au cours de ces sessions, quels sont ceux qui ont le plus influencé le changement d'attitudes?"

---

[1] LECLERC, G., MONTMINY, L., NOISEUX, C., (1987) "Attitudes et perceptions d'intervenants en milieu gérontologique", Direction générale de l'enseignement collégial, Direction des affaires éducatives, Service de formation aux adultes, Québec.

Les onze concepts regroupés selon les objectifs de la session

Le vieillissement

C 1. Vieillir
C 5. Vivre avec une personne âgée

Les besoins de la personne âgée

C 2. Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée
C 6. Exploiter ses capacités, pour une personne âgée
C 10. Aider la personne âgée à utiliser son potentiel

Les relations avec la personne âgée

C 4. Organiser des activités pour les personnes âgées
C 8. Communiquer avec une personne âgée

L'environnement et le cadre de vie

C 3. Vivre dans un centre d'hébergement, pour la personne âgée
C 9. Impliquer la famille, les proches dans le vécu de la personne âgée

Le travail auprès des personnes âgées

C 7. Travailler dans un milieu de personnes âgées
C11. Travailler en équipe auprès des personnes âgées

Les sessions de formation organisées par le ministère de la Santé et des Services sociaux s'adressent à des intervenants et intervenantes en gérontologie du secteur de la santé désignés comme boursiers par les comités provinciaux de perfectionnement. Les participantes et participants sont choisis en fonction de critères de sélection tenant compte principalement des besoins de formation qu'ils ont exprimés et de leur intérêt à l'égard du perfectionnement. L'ancienneté occupe également une place importante dans la sélection des candidats. Donnée en dehors du milieu de travail, la formation s'étend sur une période de trois semaines consécutives à raison de 30 heures par semaine. Les groupes se composent d'environ 15 personnes dont la moitié environ sont des infirmiers et infirmières auxiliaires et l'autre du personnel préposé aux bénéficiaires.

Les objectifs de la session sont d'acquérir une vision plus lucide de la personne âgée, de percevoir les conditions adéquates ou inadéquates du vieillissement et de trouver des moyens concrets permettant d'améliorer la qualité de l'intervention.

Les contenus sont: le vieillissement et les besoins physiologiques de la personne âgée (15 heures); les besoins psychologiques (15 heures); la communication et la relation d'aide (30 heures); les activités d'animation (15 heures) et les problèmes relatifs au travail avec les personnes âgées (15 heures).

1. LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Les deux principaux objectifs de la recherche étaient:

- de mesurer le changement d'attitudes intervenus au cours de la session chez les participants et participantes;
- de déterminer les moyens pédagogiques reliés de façon significative à ce changement d'attitudes.

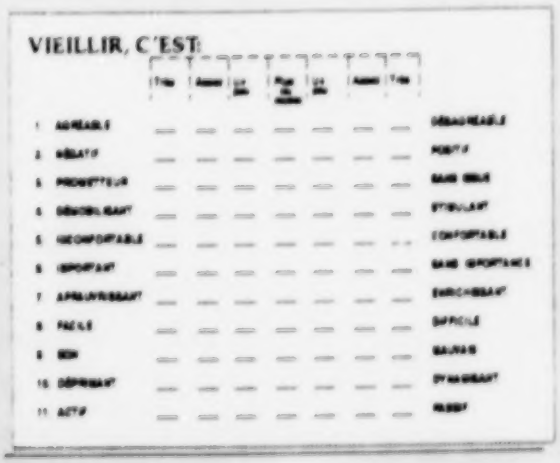
Pour mesurer le changement d'attitudes, nous avons eu recours à un test construit suivant le modèle "différentiel sémantique" proposé

par Charles Osgood et ses collaborateurs (The Measurement of Meaning, 1957) et utilisé pour mesurer la signification qu'une personne attribue à différentes idées ou concepts. Ce type de test a été utilisé à plusieurs reprises et sa valeur confirmée notamment par les travaux de Nunnally (1961), Fretz et Leviton (1975) et Shoemaker, Burnett, Hosford et Zimmer (1981).

Le test se composait de onze concepts reliés aux objectifs de la session de formation et exprimant l'un ou l'autre aspect du vieillissement, certains traits de la personne âgée ou certaines caractéristiques du travail auprès des personnes âgées.

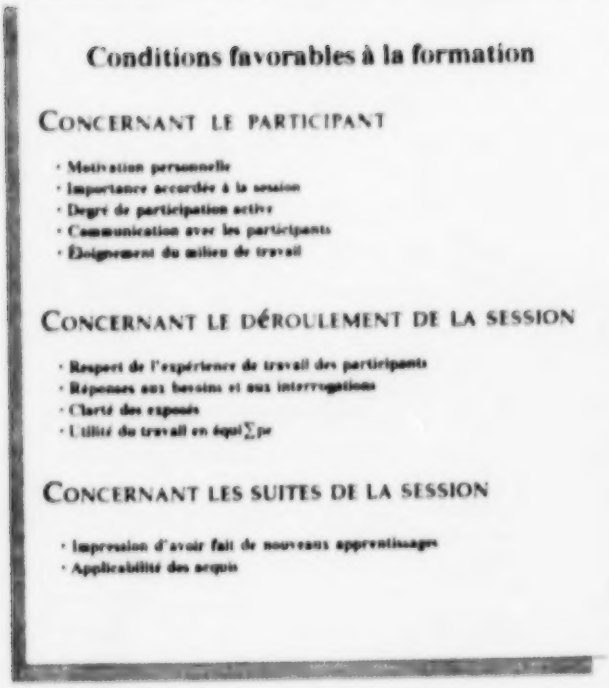
L'attitude des répondants et des répondantes envers chacun des onze concepts est mesurée grâce à une grille (répétée pour chaque concept) composée d'une série de onze paires d'adjectifs opposés,situés à chacune des extrémités d'une échelle à 7 degrés sur laquelle les répondants et les répondantes doivent situer leur perception de chaque concept.

Exemple du test d'Osgood appliqué à la gérontologie



La même série de paires d'adjectifs servait à décrire chacun des onze concepts utilisés.

Deux courts questionnaires accompagnaient le test principal: l'un portait sur certaines caractéristiques socio-démographiques des répondants et des répondantes, l'autre sur les conditions de la formation pouvant avoir une relation avec le changement d'attitudes.


Conditions favorables à la formation
CONCERNANT LE PARTICIPANT
· Motivation personnelle
· Importance accordée à la session
· Degré de participation active
· Communication avec les participants
· Éloignement du milieu de travail
CONCERNANT LE DÉROULEMENT DE LA SESSION
· Respect de l'expérience de travail des participants
· Réponses aux besoins et aux interrogations
· Clarté des exposés
· Utilité du travail en équipe
CONCERNANT LES SUITES DE LA SESSION
· Impression d'avoir fait de nouveaux apprentissages
· Applicabilité des acquis

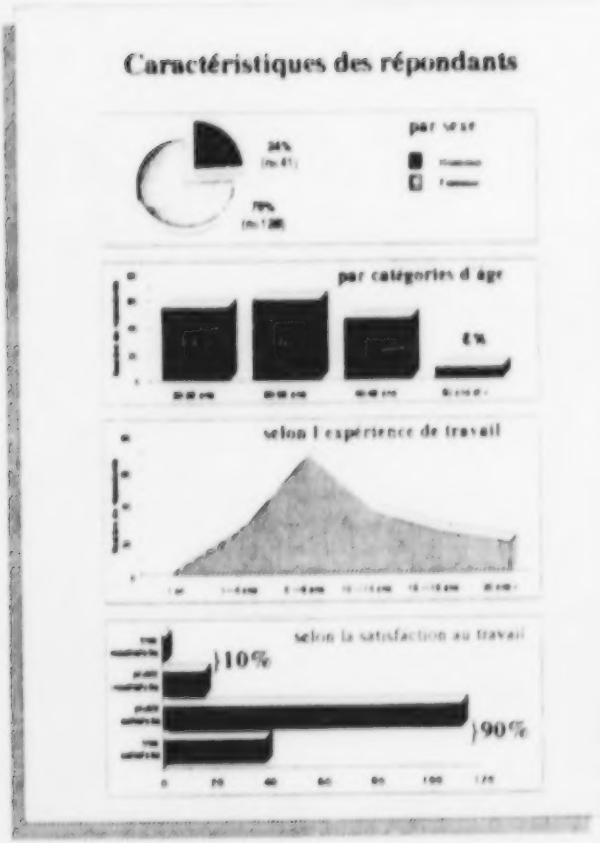
En novembre 1985, le test et les questionnaires furent complétés par trois groupes à titre expérimental. Des corrections furent apportées par la suite aux consignes accompagnant le questionnaire et aux directives données aux formateurs et formatrices responsables.

De janvier à juin 1986, le test et les questionnaires furent distribués à 14 groupes composés en moyenne de 14 personnes. Chaque groupe avait à compléter le test et le questionnaire sur les caractéristiques des répondants et des répondantes une première fois au tout début de la formation. Le test était repris une seconde fois à la fin de la session, mais il était accompagné cette fois du questionnaire sur les conditions de la formation jugées les plus favorables par les participants.

2. LES RÉSULTATS

Cent quatre-vingt-seize (196) questionnaires furent remplis. De ce nombre, cent soixante-neuf (169) furent retenus, les autres devant être écartés comme incomplets ou incompréhensibles.

Dans le cadre de ce résumé, il n'est pas possible de présenter en détail tous les résultats. Nous nous en tiendrons à ceux qui nous paraissent les plus importants: les principales caractéristiques des répondants et répondantes, les attitudes avant la formation, le changement d'attitudes significatif survenu au cours de la formation et les relations entre ce changement d'attitudes et certaines conditions ou certains moyens pédagogiques mis en place au moment de la formation.



Les graphiques ci-dessus montrent que les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes (76 % par rapport à 24 %), que 63 % des répondants et répondantes se situent dans le groupe des 20 à 40 ans, que 60 % des participants et participantes à ces sessions ont une expérience de travail de 5 à 14 ans et qu'une très forte majorité d'entre eux (90 %) se disent satisfaits au travail.

. Attitudes avant la formation

Le résultat maximum que le répondant ou la répondante pouvait obtenir pour chaque concept était de 77 c'est-à-dire 7 points pour chacune des onze paires d'adjectifs. Un résultat de 60 ou plus manifeste une attitude très positive face au concept présenté. Un résultat variant de 45 à 55 révèle une attitude plutôt positive. Quand le résultat se situe entre 35 et 45, cela signifie que le répondant ou la répondante est à mi-chemin entre une attitude positive et une attitude négative. Si le résultat est au-dessous de 35, nous dirons qu'il y a une attitude négative vis-à-vis de ce concept.

Attitudes avant la formation

		sur 77
C11	Travailler en équipe auprès des personnes âgées	66.81
C8	Communiquer avec une personne âgée	64.12
C10	Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	62.50
C4	Organiser des activités pour les personnes âgées	61.30
C6	Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	60.49
C2	Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée	60.19
C7	Travailler dans un milieu de personnes âgées	57.99
C9	Impliquer la famille et les proches	57.31
C5	Vivre avec une personne âgée	54.36
C1	Vieillir	45.35
C3	Vivre dans un centre d'hébergement	45.09

En examinant les résultats bruts obtenus par l'ensemble des 14 groupes avant la formation, on constate que les répondants et répondantes manifestent des attitudes déjà très positives face à cinq concepts: travailler en équipe auprès des personnes âgées (66.81); communiquer avec une personne âgée (64.12); aider la personne âgée à utiliser son potentiel (62.50); organiser des activités pour les personnes âgées (61.30); aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée (60.19). Leurs attitudes sont encore positives mais à un degré moindre face à trois autres concepts: travailler dans un milieu de personnes âgées (57.99); impliquer la famille et les proches (57.31); vivre avec une personne âgée (54.36). Enfin, les attitudes les moins positives se manifestent face aux concepts suivants: vieillir (44.35); vivre dans un centre d'hébergement pour une personne âgée (45.09).

. Attitudes après la formation

En prenant comme postulat que plus une attitude est positive, plus il sera difficile d'arriver à la faire évoluer dans un sens plus positif par une session de formation, nous avons fait l'hypothèse que les concepts ayant obtenu les résultats les plus positifs au prétest varieraient moins que ceux qui avaient obtenu des résultats moins positifs.

Une telle hypothèse ne s'est vérifiée qu'en partie. D'une part, on constate que les répondants et répondantes ont tendance à évoluer vers des attitudes plus positives pour l'ensemble des onze concepts (pour certains concepts de façon très significative, pour d'autres, de façon moins perceptible). D'autre part, il y a des attitudes très positives qui varient de manière significative: comuniquer avec une personne âgée;

exploiter ses capacités, pour une personne âgée; aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée. Par ailleurs, il y a aussi des attitudes moins positives qui ne varient pas de manière significative: vivre avec une personne âgée, vivre dans un centre d'hébergement.

Attitudes après la formation

C11:	Travailler en équipe auprès des personnes âgées	67.11
C 8:	Communiquer avec une personne âgée	65.86
C10:	Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	64.97
C 6:	Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	63.19
C 2:	Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgé	62.39
C 4:	Organiser des activités pour les personnes âgées	62.14
C 7:	Travailler dans un milieu de personnes âgées	60.67
C 9:	Impliquer la famille et les proches	60.40
C 5:	Vivre avec une personne âgée	56.09
C 1:	Vieillir	50.38
C 3:	Vivre dans un centre d'hébergement.	45.11

Par contre, l'hypothèse se vérifie pour les concepts suivants perçus de manière positive avant la formation et qui ne changent pas de manière significative au cours de la formation: travailler en équipe auprès des personnes âgées; aider la personne âgée à utiliser son potentiel; organiser des activités pour les personnes âgées. Elle se vérifie également pour des concepts perçus de manière moins positive avant la formation et qui sont perçus de manière significativement plus positive après la formation: vieillir; impliquer la famille et les proches; travailler dans un milieu de personnes âgées.

En résumé, toutes les attitudes positives sont ou bien maintenues à leur niveau précédent ou améliorées. Il y a amélioration significative de toutes les attitudes moyennement positives et d'une des deux attitudes plutôt négatives. Une seule des attitudes les moins positives (vivre dans un centre d'hébergement pour une personne âgée) ne change pas de manière significative au cours de la formation. Nous nous sommes demandé pourquoi. Nous serions portés ici à faire deux hypothèses. Ou bien il s'agit d'un concept sur lequel la formation n'a pas ou à peu près pas de pouvoir: si les intervenants et intervenantes font quotidiennement l'expérience que la vie en hébergement est déprimante ou appauvrissante pour la personne âgée, la formation aura beaucoup de difficultés à les convaincre du contraire. Ou bien la formation elle-même n'a pas suffisamment travaillé cette question au cours de la session ou a présenté de façon plus ou moins consciente une image peu reluisante de la vie en hébergement par rapport à la vie à domicile.

Changement d'attitudes

C 1:	Vieillir	5.83 *
C 9:	Impliquer la famille et les proches	3.09 *
C 6:	Exploiter ses capacités, pour une personne âgée	2.78 *
C 7:	Travailler dans un milieu de personnes âgées	2.68 *
C 2:	Aider à maintenir l'autonomie de la personne âgée	2.38 *
C 8:	Communiquer avec une personne âgée	1.74 *
C 5:	Vivre avec une personne âgée	1.73
C10:	Aider la personne âgée à utiliser son potentiel	1.48
C 4:	Organiser des activités pour les personnes âgées	0.94
C11:	Travailler en équipe auprès des personnes âgées	0.30
C 3:	Vivre dans un centre d'hébergement	0.02

* Différence jugée significative suite au test bilatéral sur la comparaison de deux moyennes.

. Relations entre le changement d'attitudes et certaines caractéristiques des répondants et répondantes

Le nombre d'années d'expérience de travail auprès des personnes âgées est associé à un changement positif d'attitudes par rapport aux deux concepts suivants: travailler dans un milieu de personnes âgées et communiquer avec une personne âgée.

Contrairement à ce qu'on aurait pu être été porté à croire, le fait de vivre et de communiquer quotidiennement avec une personne âgée ne conduit pas à une vue plus négative, mais bien à une appréciation plus positive. Inversement, ceux et celles qui ont moins d'années d'expérience ont une attitude moins positive, sans doute en grande partie parce qu'ils sont encore victimes de tous les stéréotypes de la société sur le vieillissement.

Par ailleurs, les personnes qui sont insatisfaites au travail sont aussi celles qui ont le plus de chance d'évoluer vers une attitude plus positive face aux concepts suivants: vieillir, maintenir l'autonomie de la personne âgée, travailler dans un milieu de personnes âgées, communiquer avec une personne âgée, impliquer la famille et les proches. Il semble donc que la formation a eu pour effet de modifier un certain nombre de conceptions qui étaient source d'insatisfaction pour les intervenants et intervenantes qu'il serait normal de s'attendre à une augmentation du taux de satisfaction au travail à la suite de la formation. Ceci resterait toutefois à vérifier dans les faits.

. <u>Relations entre le changement d'attitudes et certaines conditions de la formation</u>

Le changement d'attitudes est aussi reliés significativement à certaines conditions de la formation sans pour cela qu'il soit possible d'établir entre les deux une relation de cause à effet.

Ainsi, lorsque les objectifs et les contenus rejoignent fortement les besoins et les interrogations des intervenants et intervenantes, ceux-ci évoluent positivement et de manière significative par rapport aux concepts suivants: travailler dans un milieu de personnes âgées; communiquer avec une personne âgée.

De même, les personnes qui ont le plus apprécié le travail en équipe au cours de la session sont aussi celles qui ont le plus évolué vers une attitude plus positive par rapport aux concepts: exploiter des capacités, pour une personne âgée; travailler dans un milieu de personnes âgées; communiquer avec une personne âgée.

CONCLUSION

De façon globale, l'analyse des résultats montre que la session a eu une influence positive sur plusieurs attitudes des répondants et répondantes: leur façon de voir le vieillissement; leur manière de concevoir la personne âgée (son autonomie, ses capacités de développement) et d'entrer en relation avec elle; leur perception du travail dans un milieu de personnes âgées et des liens à établir avec la famille et les proches. On retrouve donc un changement significatif d'attitudes dans chacune des catégories de construction du test: la perception du vieillissement, les besoins de la personne âgée, les relations avec les personnes âgées, l'environnement, le cadre de vie et le travail en milieu de personnes âgées.

Par rapport à certains concepts, la session ne semble avoir eu que peu d'influence. Mais il s'agissait de concepts ayant déjà au départ une cote très positive. Une seule exception, le concept "vivre dans un centre d'hébergement, pour une personne âgée" qui est demeuré à un niveau assez bas. Nous avons fait ici deux hypothèses: ou bien qu'il s'agissait d'un concept sur lequel la formation n'avait que peu de pouvoir, ou bien que la formation a peu traité de cette question ou n'a elle-même pas présenté de manière très positive la vie dans un centre d'hébergement. Quoi qu'il en soit, les intervenants et intervenantes manifestent une résistance spéciale à concevoir positivement la vie en centre d'hébergement.

MODE D'EMPLOI STATISTIQUE

ANNEXE II

MODE D'EMPLOI
POUR LA CONSTITUTION D'UNE BASE DE DONNÉES INFORMATISÉES ET L'ANALYSE STATISTIQUE DES DONNÉES

par

Georges Létourneau

AVERTISSEMENT

Dans ce document de présentation, nous nous référons à une application du modèle "différentiel sémantique" d'Osgood appliqué à l'évaluation des changements d'attitudes en milieu gérontologique. L'utilisateur ou l'utilisatrice modifiera selon ses objectifs le libellé des concepts présentés ici. Ainsi, les conditions de formation pourraient faire l'objet d'une évaluation particulière. Les paires d'adjectifs utilisées pour mesurer les attitudes relatives à chaque concept peuvent aussi être adaptées. Cependant, elles doivent correspondre aux types d'échelles qui composent le test.

SOMMAIRE

1. Caractéristiques du répondant ou de la répondante
2. Les attitudes mesurées
3. Les paires d'adjectifs
4. La structure du fichier
5. Analyse statistique des données
   - Phase 1: Regrouper les variables
     - A: Regroupement par types d'échelles
     - B: Regroupement par concepts
   - Phase 2: Statistiques descriptives
   - Phase 3: Analyses multifactorielles

1. **CARACTÉRISTIQUES DU RÉPONDANT** (formation reliée à l'emploi)

VARIABLE	CATÉGORIES	CODE
Identification du dossier	Numéro de dossier	###
	Pré ou Post test	1 ou 2
	Groupe	code à 4 positions
Caractéristique 1:	Femme	1
Sexe	Homme	2
Caractéristique 2:	20-29 ans	1
Age	30-39 ans	2
	40-49 ans	3
	50 ans ou plus	4
Caractéristique 3:	Moins de 1 an	1
Années d'expérience de travail auprès des personnes âgées	De 1 à 4 ans	2
	De 5 à 9 ans	3
	De 10 à 14 ans	4
	De 15 à 19 ans	5
	Plus de 20 ans	6
Caractéristique 4:	Personnel infirmier	1
Fonction	Personnel infirmier auxiliaire	2
	Personnel préposé(e) aux personnes en résidence	3
	Personnel para médical	4
	Personnel de soutien	5
	Personnel cadre et administratif	6
	Autre	7 *

* Cette variable comporte une catégorie ouverte qui doit faire l'objet d'une analyse de contenu.

Caractéristique 5A		
Degré de satisfaction:	Très satisfait	1
Horaire de travail	Satisfait	2
	Insatisfait	3
	Très insatisfait	4
Caractéristique 5B		
Degré de satisfaction:	Très satisfait	1
Salaire	Satisfait	2
	Insatisfait	3
	Très insatisfait	4
Caractéristique 5C		
Degré de satisfaction:	Très satisfait	1
Climat de travail	Satisfait	2
	Insatisfait	3
	Très insatisfait	4
Caractéristique 5D		
Degré de satisfaction:	Très satisfait	1
Relation avec employés	Satisfait	2
et employées	Insatisfait	3
	Très insatisfait	4
Caractéristique 6		
Degré de satisfaction:	Très satisfait	1
Contribution à la	Satisfait	2
qualité de vie des	Insatisfait	3
personnes âgées	Très insatisfait	4

N.B. Toute donnée manquante sera indiquée par un point (.).

2. LES ATTITUDES MESURÉES

Après avoir inciqué ses caractéristiques personnelles, le répondant ou la répondante exprime sa position par rapport à un ensemble de 12 concepts qui l'amènent à préciser ses **attitudes** face à son milieu de travail et face à la personne âgée. Cet ensemble de 12 concepts est appliqué à deux reprises, avant et après la session de formation et un fichier est constitué pour consigner les résultats lors de chaque application du test.

Au moment de l'analyse des données, ces fichiers pourront être fusionnés. Un second post-test peut aussi être envisagé; dans cette éventualité, l'utilisateur ou l'utilisatrice devra constituer un troisième fichier en utilisant la même méthode.

Il sera possible de consigner les mesures prises avant et après la formation sur une même fiche individuelle dans la base de données. (Si les formulaires utilisés avant et après la formation ont été numérotés de manière identique et claire, une **étude individualisée de l'impact** de la formation sera réalisable; sinon, c'est une **étude de l'impact collectif** de la formation qui sera réalisable). Ces 24 attitudes (soit 12 attitudes présession, et 12 attitudes post-session) constituent chacune une **dimension de mesure** et devront être désignées comme il est indiqué à la page suivante.

Attitudes et perceptions face au travail

vis-à-vis de la thématique du travail

Attitude 1 (pré/post) Etre une personne âgée, c'est...
Attitude 2 (pré/post) Vieillir, c'est...

vis-à-vis de son propre développement

Attitude 3 (pré/post) Changer mes attitudes face aux personnes âgées, c'est...
Attitude 4 (pré/post) Participer à une session de formation, c'est...

vis-à-vis de son milieu de travail

Attitude 5 (pré/post) Travailler dans un milieu de personnes âgées, c'est...
Attitude 6 (pré/post) Donner des services à une personne âgée, c'est...

Attitudes face à la personne âgée

comme personne

Attitude 7 (pré/post) Communiquer, pour une personne âgée, c'est...
Attitude 8 (pré/post) Se sentir utile et être active, pour une personne âgée, c'est...

quant à ses possibilités de développement

Attitude 9 (pré/post) Se développer, pour une personne âgée, c'est...
Attitude 10 (pré/post) S'adapter à de nouvelles situations, pour une personne âgée, c'est...

quant à son milieu de vie et à son milieu social

Attitude 11 (pré/post) Vivre en institution pour une personne agée, c'est...
Attitude 12 (pré/post) Participer à la vie de son milieu, pour une personne âgée, c'est...

3. LES PAIRES D'ADJECTIFS

Le répondant ou la répondante précise ses attitudes et perceptions par rapport à chacun des concepts en confrontant ceux-ci, tour à tour, à 12 **paires d'adjectifs**. Les mêmes paires d'adjectifs ont été reprises pour chacun des concepts. Chaque paire d'adjectifs se présente sous la forme d'une échelle de différenciation à 7 catégories. La position de la marque faite par le répondant ou la répondante sur l'échelle de différenciation sera consignée séparément pour chaque paire d'adjectifs dans un champ spécifique de la base de données au moyen d'une valeur numérique allant de 1 à 7. **Une valeur manquante sera indiquée par un point (.).**

Les 12 paires d'adjectifs seront désignées et codées comme il est indiqué en caractère gras:

P1	AGRÉABLE	**7 6 5 4 3 2 1**	DÉSAGRÉABLE
P2	INJUSTE	**1 2 3 4 5 6 7**	JUSTE
P3	PROMETTEUR	**7 6 5 4 3 2 1**	SANS ISSUE
P4	INCONNU	**1 2 3 4 5 6 7**	CONNU
P5	DÉMOBILISANT	**1 2 3 4 5 6 7**	STIMULANT
P6	INCONFORTABLE	**1 2 3 4 5 6 7**	CONFORTABLE
P7	INHABITUEL	**1 2 3 4 5 6 7**	HABITUEL
P8	IMPORTANT	**7 6 5 4 3 2 1**	SANS IMPORTANCE
P9	SIMPLE	**7 6 5 4 3 2 1**	COMPLIQUÉ
P10	APPAUVRISSANT	**1 2 3 4 5 6 7**	ENRICHISSANT
P11	FACILE	**7 6 5 4 3 2 1**	DIFFICILE
P12	POSSIBLE	**7 6 5 4 3 2 1**	IMPOSSIBLE

4. LA STRUCTURE DU FICHIER

Les concepts peuvent être présentés dans un ordre qui convient à chaque situation particulière; de même, l'ordre de présentation des paires d'adjectifs pourra être établi en fonction de critères pertinents à la situation. Cependant, l'ordre choisi pour les concepts et les paires d'adjectifs devra demeurer uniforme lors du prétest et du post test. Aux fins de la saisie des données, chacune des variables sera consignée comme suit dans un fichier DBASE III (ou un logiciel du même type).

Description de la variable	Nom	Largeur du champ
Numéro de dossier	NDOS	3 caractères
Prétest ou post-test	PRÉ-POST	1 caractère
Identification du groupe	GROUPE	4 caractères
Sexe	SEXE	1 caractère
Catégorie d'âge	AGE	1 caractère
Années d'expérience	EXPE	1 caractère
Fonction au travail	FONC	1 caractère
Satisfaction au travail (4 aspects)	SATabcd	4 caractères
Satisfaction p/r à sa contribution	SATcontr	3 caractères
Attitude 1	OSG01	12 caractères
Attitude 2	OSG02	12 caractères
Attitude 3	OSG03	12 caractères
Attitude 4	OSG04	12 caractères
Attitude 5	OSG05	12 caractères
Attitude 6	OSG06	12 caractères
Attitude 7	OSG07	12 caractères
Attitude 8	OSG08	12 caractères
Attitude 9	OSG09	12 caractères
Attitude 10	OSG10	12 caractères
Attitude 11	OSG11	12 caractères
Attitude 12	OSG12	12 caractères

5. ANALYSE STATISTIQUE DES DONNÉES

Phase 1: Regrouper les variables

Les variables détaillées décrites précédemment pourront être regroupées en variables synthétiques selon les critères suivants:

A. Regroupement par types d'échelles

Les paires d'adjectifs peuvent être regroupées sous QUATRE rubriques ou types d'échelles:

Échelles d'acceptation

P1	AGRÉABLE	7 6 5 4 3 2 1	DÉSAGRÉABLE
P2	INJUSTE	1 2 3 4 5 6 7	JUSTE
P6	INCONFORTABLE	1 2 3 4 5 6 7	CONFORTABLE

Échelles de valorisation

P8	IMPORTANT	7 6 5 4 3 2 1	SANS IMPORTANCE
P10	APPAUVRISSANT	1 2 3 4 5 6 7	ENRICHISSANT
P12	POSSIBLE	7 6 5 4 3 2 1	IMPOSSIBLE

Échelles de dynamisation

P3	PROMETTEUR	7 6 5 4 3 2 1	SANS ISSUE
P5	DÉMOBILISANT	1 2 3 4 5 6 7	STIMULANT
P11	FACILE	7 6 5 4 3 2 1	DIFFICILE

Échelles de compréhension

P4	INCONNU	1 2 3 4 5 6 7	CONNU
P7	INHABITUEL	7 6 5 4 3 2 1	HABITUEL
P9	SIMPLE	7 6 5 4 3 2 1	COMPLIQUÉ

Les valeurs des variables correspondant aux 3 paires d'adjectifs des quatre types d'échelles de différenciation seront totalisées, ce qui constituera **quatre indicateurs synthétiques partiels** pour chacun des concepts. Cet indicateur numérique global atteindra des valeurs échelonnées entre 3 au minimun et 21 au maximum dans les cas où il n'y a pas de données manquantes.

B. Regroupement par concepts (attitudes et conditions de la formation)

Les valeurs des variables correspondant aux 12 paires d'adjectifs différenciateurs seront totalisées, ce qui constituera un **indicateur synthétique global** pour chacun des concepts. Cet indicateur numérique global atteindra des valeurs échelonnées entre 12 au minimum et 84 au maximum dans les cas où il n'y a pas de données manquantes.

Un tel indicateur synthétique offre l'avantage de pouvoir permettre des analyses statistiques "molaires" plutôt que "moléculaires" (autrement dit, de considérer globalement chaque concept comme une entité propre, plutôt que de décrire en détail chacun des éléments).

Phase 2: Statistiques descriptives

Une compilation statistique sera effectuée pour toutes les variables définies ci-haut.

Au moyen de tableaux numériques, les fréquences relevées dans chaque catégorie seront présentées pour chacune des variables discontinues. Les mesures de tendance centrale (moyenne, médiane, mode, écart-type) ainsi que le minimum et le maximum seront calculés pour chacune des variables numériques continues.

Des représentations graphiques sous forme d'histogrammes, de diagrammes circulaires ou autres seront produites pour illustrer les principales caractéristiques personnelles, académiques et occupationnelles des répondants et des répondantes ainsi que les caractéristiques distribution des variables synthétiques globales.

Phase 3: Analyses multifactorielles

Utilisant une mesure appropriée aux variables distribuées de façon non paramétrique (mesures telles que le Tau de Kendall ou le coefficient de Spearman), une étude des corrélations entre toutes les variables prises deux à deux sera effectuée avant de procéder à l'application de méthodes d'analyse multifactorielle.

Une comparaison des mesures d'attitudes avant et après la formation sera réalisée. Les variables qui présentent lors du test un écart significatif de la différence entre les moyennes seront identifiées. Ces variables seront ensuite considérées dans les analyses multivariées.

Des tableaux de contingence seront produits pour démontrer la nature et la force de la relation entre des variables catégoriques prises deux à deux (analyses bi-variées au moyen du Khi Carré).

L'application des méthodes telles que l'analyse discriminante et l'analyse factorielle pourra mettre en évidence les modèles relationnels plus complexes existant en plusieurs variables considérées simultanément.

Enfin, la comparaison des résultats par sous-groupes de répondants et de répondantes pourra être entreprise, afin d'en dégager les caractéristiques différentielles et faire ressortir les contrastes entre ces sous-groupes.

La disquette OSGOOD fournie doit contenir tous les fichiers suivants:

OSGOOD.PHG	Le programme
OSGOOD1.DBF	Le fichier des données
OSGOOD1.FMT	Le dessin de l'écran
OSGOOD1.FRM	Le sous-programme qui produit la liste des données
OSTAT.DBF	Le fichier d'instructions pour le sommaire

Quand vous faites une copie de sécurité avec le choix <7.> sur le menu, un fichier est automatiquement créé et s'appelle:

OSGOOPYA.DBF Si le fichier existe déjà sur la disquette, le fichier sera nommé:

OSGOOPYB.DBF jusqu'à OSGOOPYZ.DBF si nécessaire.

Chargez le programme DBASE III+
Insérez la disquette OSGOOD dans le lecteur B:
Tapez la commande: SET DEFAULT TO B:
Tapez la commande: DO OSGOOD

Ins

```
"                                                                              "
"            L  E     T  E  S  T     O  S  G  O  O  D                         "
"==============================================================================="
"                                                                              "
"                                                                              "
"                                                                              "
"                          1. NOUVEAUX DOSSIERS                                "
"                          2. MODIFIER DOSSIERS                                "
"                          3. ELIMINER DOSSIERS                                "
"                          4. MODIFIER DOSSIERS (en colonnes)                  "
"                          5. IMPRIMER LISTE                                   "
"                          6. SOMMAIRE                                         "
"                                                                              "
"                          7. VIDER TOUT POUR RECOMMENCER                      "
"                            (avec copie de sécurité)                          "
"                                                                              "
"                                                                              "
"                          0. EXIT                                             "
"                                                                              "
"================================ select  0  ==================================="
```

Le choix numéro 1: 1. NOUVEAUX DOSSIERS
produit cet écran pour l'entrée des données:

```
+----------------------------------+                                  1
' # dos.    Pre-Post  Groupe      '
'+-------------------------------------------------------------------------+
+'----------------------------------+                                      '
 '   SEXE        AGE    EXPERIENCE    FONCTION  SATISFACTION  SATISFACTION  '
 ' 01          02         03            04         5A-D          CONTRIBUTION '
 '                                                                 06        '
 '                                                                           '
 ' OBG01                  OBG02                  OBG03                      '
 ' OBG04                  OBG05                  OBG06                      '
 ' OBG07                  OBG08                  OBG09                      '
 ' OBG10                  OBG11                  OBG12                      '
 '                                                                           '
 +-------------------------------------------------------------------------+
```

<control><U> marque ce dossier pour elimination
<control><U> une deuxieme fois enleve cette marque
<control><W> pour sortir et conserver les donnees

Voici un exemple d'un dossier rempli.

En choisissant 2. MODIFIER DOSSIERS.
suivi du numéro de dossier, vous pouvez le modifier.

```
+---------------------------------+                                    1
' L dos.123 Pre-Post1 GroupeAN2S '
'+-------------------------------------------------------------------------+
+'---------------------------------+                                       '
 '   SEXE        AGE    EXPERIENCE    FUNCTION  SATISFACTION  SATISFACTION  '
 ' 01 1        02 3       03 4         04 1       5A-D 4341    CONTRIBUTION  '
 '                                                              06 2         '
 ' OBG01   471623465245    OBG02   516543651634    OBG03   654765316524     '
 ' OBG04   655442436544    OBG05   334365465146    OBG06   517634652465     '
 ' OBG07   443441724654    OBG08   466441344661    OBG09   652461443361     '
 ' OBG10   476312641764    OBG11   263765534612    OBG12   734175226664     '
 '                                                                          '
 +-------------------------------------------------------------------------+
```

<control><U> marque ce dossier pour elimination
<control><U> une deuxieme fois enleve cette marque
<control><W> pour sortir et conserver les données

Nombre de dossiers = 4

1. SEXE DU REPONANT
1 Femme
2 Homme
Donnees manquantes

2. AGE DU REPONDANT
1 20-29 ans
2 30-39 ans
3 40-49 ans
4 50 ans et plus
Donnees manquantes

3. ANNEES D'EXPERIENCE PERS. AGEES
1 Moins de 1 an
2 De 1 - 4 ans
3 De 5 - 9 ans
4 De 10 - 14 ans
5 De 15 - 19 ans
6 20 ans et plus
Donnees manquantes

4. FONCTION
1 infirmier(ere)
2 inf. auxiliaire
3 Prep. pers resid.
4 Para-med.
5 Personel de soutien
6 Cadre et adminis.
7 Autre
Donnees manquantes

5A. SATISFACTION horaire de travail
1 Tres satisfait
2 Satisfait
3 Insatisfait
4 Tres insatisfait
Donnees manquantes

5B. SATISFACTION salaire
1 Tres satisfait
2 Satisfait
3 Insatisfait
4 Tres insatisfait
Donnees manquantes

5C. SATISFACTION climat de travail
1 Tres satisfait
2 Satisfait
3 Insatisfait
4 Tres insatisfait
Donnees manquantes

5D. SATISFACTION horaire de travail
1 Tres satisfait
2 Satisfait
3 Insatisfait
4 Tres insatisfait
Donnees manquantes

```
6. SATISFACTION contrib. a vie
1    Tres satisfait
2    Satisfait
3    Insatisfait
4    Tres insatisfait
     Donnees manquantes

Q1. ETRE PERSONNE AGEE, C'EST...
1    Agreable/                  1
2    desagreable                2
3                               3
4                               4
5                               5
6                               6
7                               7
     Donnees manquantes

P2.
1    Injuste/                   1
2    Juste                      2
3                               3
4                               4
5                               5
6                               6
7                               7
     Donnees manquantes

P3.
1    Prometteur/                1
2    Sans issue                 2
3                               3
4                               4
5                               5
6                               6
7                               7
     Donnees manquantes

P4.
1    Inconnu/                   1
2    connu                      2
3                               3
4                               4
5                               5
6                               6
7                               7
     Donnees manquantes

P5.
1    Demobilisant/              1
2    stimulant                  2
3                               3
4                               4
5                               5
6                               6
7                               7
     Donnees manquantes
```

P6.
1 Inconfortable/ 1
2 confortable 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
Donnees manquantes

P7.
1 Innabituel/ 1
2 habituel 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
Donnees manquantes

P8.
1 Important/ 1
2 sans importance 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
Donnees manquantes

P9.
1 Simple/ 1
2 complique 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
Donnees manquantes

P10.
1 Appauvrissant/ 1
2 enrichissant 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
Donnees manquantes

P11.
1 Facile/ 1
2 difficile 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
Donnees manquantes

```
P12.
1    Possible/              1
2    Impossible             2
3                           3
4                           4
5                           5
6                           6
7                           7
     Donnees manquantes

1.  Acceptation P1, P2, P6
Moyenne                  = 21.5

1.  Valorisation P8, P10, P12
Moyenne                  = 12.8

1.  Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne                  =  8.0

1.  Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne                  = 13.2

1.  TOTAL P1 -P12
Moyenne                  = 55.5

Q2. VIEILLIR C'EST
1    Agreable/              1
2    desagreable            2
3                           3
4                           4
5                           5
6                           6
7                           7
     Donnees manquantes

P2.
1    Injuste/               1
2    Juste                  2
3                           3
4                           4
5                           5
6                           6
7                           7
     Donnees manquantes

P3.
1    Prometteur/            1
2    Sans issue             2
3                           3
4                           4
5                           5
6                           6
7                           7
     Donnees manquantes
```

Nombre de dossiers = 4

1. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

1. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

1. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

1. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

1. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

2. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

2. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

2. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

2. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

2. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

3. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

3. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

3. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

3. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

3. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

4. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

4. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

4. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

4. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

4. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

5. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

5. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

5. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

5. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

5. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

6. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

6. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

6. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

6. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

6. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

7. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

7. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

7. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

7. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

7. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

8. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

8. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

8. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

8. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

8. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

9. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

9. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

9. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

9. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

9. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

10. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

10. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

10. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

10. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

10. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

11. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

11. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

11. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

11. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

11. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

12. Acceptation P1, P2, P6
Moyenne =

12. Valorisation P8, P10, P12
Moyenne =

12. Dynamisation P3, P5 ,P11
Moyenne =

12. Comprehension P4 ,P7 ,P9
Moyenne =

12. TOTAL P1 -P12
Moyenne =

MODÈLES DE QUESTIONNAIRES EN FORMATION GÉRONTOLOGIQUE

ANNEXE III

CARACTERISTIQUES

CARACTÉRISTIQUES DU RÉPONDANT OU DE LA RÉPONDANTE

1. **Sexe**

F _____

H _____

2. **Age**

20 - 29 ans _____

30 - 39 ans _____

40 - 49 ans _____

50 ans ou plus _____

3. Années d'expérience au travail (auprès des personnes âgées)

Moins de 1 an _____

De 1 à 4 ans _____

De 5 à 9 ans _____

De 10 à 14 ans _____

De 15 à 19 ans _____

Plus de 20 ans _____

4. Fonctions

. Personnel infirmier ☐

. Personnel infirmier auxiliaire ☐

. Personnel préposé aux personnes en résidence ☐

. Personnel para-médical ☐

. Personnel de soutien ☐

. Personnel cadre et administratif ☐

5. Indiquez votre degré de satisfaction au travail pour les points suivants:

	Très satisf.	Satisf.	Insatisf.	Très insatisf.
1. Horaire	_____	_____	_____	_____
2. Salaire	_____	_____	_____	_____
3. Lieu de travail	_____	_____	_____	_____
4. Relation avec les autres employés et employées	_____	_____	_____	_____

6. Etes-vous satisfait de votre contribution à la qualité de vie des personnes âgées?

Très satisfait _____

Satisfait _____

Insatisfait _____

Très insatisfait _____

ATTITUDES ET PERCEPTION EN MILIEU GERONTOLOGIQUE

1- **"ETRE UNE PERSONNE AGÉE" C'EST...**

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

2- "VIEILLIR, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

3- "CHANGER MES ATTITUDES FACE AUX PERSONNES AGÉES, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

4- "PARTICIPER A UNE SESSION DE FORMATION, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

5- "TRAVAILLER DANS UN MILIEU DE PERSONNES AGÉES, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

6- "DONNER DES SERVICES A UNE PERSONNE AGÉE, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

7- "COMMUNIQUER, POUR UNE PERSONNE AGÉE, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

8- "SE SENTIR UTILE ET ETRE ACTIVE, POUR UNE PERSONNE AGÉE, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

9- "SE DEVELOPPER, POUR UNE PERSONNE AGÉE, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

10. "S'ADAPTER A DE NOUVELLES SITUATIONS, POUR UNE PERSONNE AGÉE, C'EST...

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

11. "VIVRE EN INSTITUTION, POUR UNE PERSONNE AGÉE, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

12. "PARTICIPER A LA VIE DE SON MILIEU, POUR UNE PERSONNE AGÉE HÉBERGÉE, C'EST..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

LES CONDITIONS DE LA FORMATION

1- "LES ECHANGES SUR LES EXPÉRIENCES PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES ONT ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						---------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

2- "LA RÉPONSE AUX BESOINS ET AUX INTERROGATIONS DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES A ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

3- "L'APPORT DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET DES PERSONNES-RESSOURCES A ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						---------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

4- "L'ACQUISITION DE CONNAISSANCES ET LE DÉVELOPPEMENT D'HABILETÉS ONT ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

5- "LE TRAVAIL EN ÉQUIPE A ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

6- "LA MISE A PROFIT DE L'EXPÉRIENCE DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES A ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

7- "LA QUALITÉ ET L'IMPORTANCE DES NOUVEAUX APPRENTISSAGES ONT ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						---------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

8- "LA PARTICIPATION INDIVIDUELLE A ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						----------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE

9- "LES ÉCHANGES ET LES RELATIONS ENTRE LES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES ONT ÉTÉ..."

	Très	Assez	Un peu	Plus ou moins	Un peu	Assez	Très	
	<<----------						---------->>	
1. AGRÉABLE	___	___	___	___	___	___	___	DÉSAGRÉABLE
2. JUSTE	___	___	___	___	___	___	___	INJUSTE
3. PROMETTEUR	___	___	___	___	___	___	___	SANS ISSUE
4. INCONNU	___	___	___	___	___	___	___	CONNU
5. DÉMOBILISANT	___	___	___	___	___	___	___	STIMULANT
6. INCONFORTABLE	___	___	___	___	___	___	___	CONFORTABLE
7. HABITUEL	___	___	___	___	___	___	___	INHABITUEL
8. IMPORTANT	___	___	___	___	___	___	___	SANS IMPORTANCE
9. SIMPLE	___	___	___	___	___	___	___	COMPLIQUÉ
10. APPAUVRISSANT	___	___	___	___	___	___	___	ENRICHISSANT
11. FACILE	___	___	___	___	___	___	___	DIFFICILE
12. POSSIBLE	___	___	___	___	___	___	___	IMPOSSIBLE